



IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI MAS AL- WASHLIYAH NEGERI LAMA KEC. BILAH HILIR KAB. LABUHANBATU

Siska Rapika Nasution, Nasrul Syakur Chaniago, Muhammad Rifa'i

Mahasiswa FITK UIN Sumatera Utara¹, Dosen FITK UIN Sumatera Utara^{2,3}

Abstract

This study aims to determine: (1) The work culture of teachers at MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. District Downstream Labuhanbatu, (2) Discipline of teachers at MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. District Downstream Labuhanbatu, (3) Supporting and inhibiting factors in implementing Work Culture in improving teacher discipline at MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. District Downstream Labuhanbatu. The method used in this research is qualitative to understand the phenomenology experienced by the research subjects in the form of observations, interviews and documentation with an emphasis on information data sources, namely: principals, teachers, and school committees to strengthen the validity of the data obtained. From the results of this study using 3 findings, namely: (1) The work culture of teachers at MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. District Downstream Labuhanbatu culture has communicated smoothly between teachers and principals. the work culture applied at MAS Al-Washliyah has been going well, and its implementation can be beneficial for both teachers and students, (2) Discipline of teachers at MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. District Downstream Labuhanbatu good discipline means that employees and teachers are aware and willing to do all their duties well. The principal realizes that the essence of leadership lies in a clear relationship between the leader, who is led and understands leadership as an activity to achieve group goals, (3) Supporting and inhibiting factors in the implementation of Work Culture in improving teacher discipline at MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. . District Downstream Labuhanbatu is the transportation used by teachers because the distance between the teacher's house and the school is far, causing the teacher's lack of discipline to arrive early before entering class, lack of funding for school administrators, and lack of school facilities.

Keywords: *Work Culture, Teacher Discipline*

(*) Corresponding Author:

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah baik negeri maupun swasta tidak lepas dari nilai-nilai, norma perilaku, keyakinan maupun budaya. Apabila sekolah-sekolah yang diselenggarakan oleh yayasan yang bernuansa umum tentu saja dipandang sebagai persoalan duniawi, dan juga agama.

Guru sebagai sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui proses edukatif secara

terpola, formal, dan sistematis. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Pasal 1) dinyatakan bahwa:” Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. (Salma, dkk 2016).

Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri mampu memahami dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif.

Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk yang beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Budaya dan kebudayaan secara umum adalah hasil budi daya manusia yang tinggi, luhur dan sangat dihargai serta dihormati oleh masyarakat lingkungannya. Budaya dapat juga merupakan hasil budi daya manusia yang pada dasarnya adalah perpaduan antara:”cita, rasa, dan karsa” masyarakat yang diakui bersama bermanfaat, keluhuran dan terdapat suatu perangkat nilai-nilai kebaikan yang terkandung didalamnya, sehingga merupakan acuan atau sebagai pedoman sikap, tindak, dan perilaku baik dalam pergaulan antar individual (*non formal*) maupun mengadakan kontak hubungan sosial (*social contact*) sehari-hari menurut tata karma yang berlaku (*formal*) di masyarakat.(Rosyadi Ruslan 2008:329).

Budhi Paramita mendefenisikan budaya kerja secara umum sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Menurut Budhi Paramita selanjutnya, budaya kerja dapat dibagi menjadi:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan ini, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya,
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya”. (Taliziduhu Ndraha 2002:81).

Dari penjelasan diatas, peneliti akan meneliti dan mengetahui lebih dalam tentang budaya kerja dan kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu dan penulis tertarik mengambil judul

“Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu”.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma deskriptif kualitatif. Adapun subjek penelitian adalah kepala sekolah, guru dan komite sekolah. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Setelah itu teknik keabsahan data yang digunakan adalah kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, budaya kerja yang ada sudah diterapkan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang ada. Di MAS Al-Washliyah menerapkan budaya partisipasi, budaya komunikasi dan budaya memberi perhatian.

Teori tentang budaya kerja sudah dijelaskan bahwa menurut Budi Paramita dalam Taliziduhu Ndraha budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. (Taliziduhu Ndraha 2002:208).

Kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama

Sekolah secara kelembagaan sangat serius dalam mensosialisasikan pemahaman tentang kedisiplinan, termasuk diantaranya dengan pembuatan aturan/kebijakan. Selain itu pihak sekolah menerapkan pembinaan personil dengan pola penerapan *reward* dan *punishment* terhadap personil.

Pada dasarnya dalam perspektif administrasi pendidikan, penegakan disiplin merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin ini berhubungan erat dengan moral, tanggung jawab, wewenang dan komitmen kerja. Pada prinsipnya pembinaan disiplin bertujuan untuk membentuk sikap pegawai sehingga rasa kepedulian dan tanggung jawab personil tumbuh dan berkembang, sehingga dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat kepala madrasah MAS Al-Washliyah kedisiplinan guru tidak bisa dikatakan sepenuhnya disiplin. Karena ada tidak semua guru yang mengajar disini rumahnya dekat dengan sekolah, ada yang harus menyebrang naik

bot (sampan), ada yang harus naik bus menunggu bus yang lama datangnya, dan yang naik kendaraan sendiri adanya kena kendala di jalan seperti ban kreta bocor, Itupun kalau terlambat 15 menit setelah berlangsungnya jam pelajaran saya akan memberi sanksi kepada guru tersebut.

Teori tentang kedisiplinan guru sudah dijelaskan bahwa menurut Elizabeth. B. Hurlock kedisiplinan merupakan sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu. (Elizabeth. B. Hurlock 1996:82).

Faktor Pendukung dan penghambat dalam implementasi Budaya Kerja dalam meningkatkan kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor pendukung dan penghambat implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama akan di jelaskan sebagai berikut:

Dalam penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru dihadapkan dengan dua faktor yaitu faktor penghambat dan pendukung. Dimana faktor penghambat transportasi yang digunakan guru karena jarak rumah guru dan sekolah jauh sehingga menyebabkan kurang disiplinnya guru untuk datang lebih awal sebelum masuk kelas, kemudian guru honorer yang mengajar tidak hanya di sekolah itu saja, dan kurangnya komunikasi antara guru, dan kepala sekolah karena kepala sekolah jarang datang, kurangnya dana bantuan penyelenggara sekolah, dan kurangnya fasilitas sekolah. setelah adanya faktor penghambat dalam implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru ini ada juga faktor pendukung implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru yaitu: kerja sama yang berlandaskan kekeluargaan, terpenuhinya dana bantuan penyelenggara sekolah dan fasilitas sekolah, transportasi yang dimiliki pribadi oleh guru, lebih awalnya guru mengatur waktu agar waktu jam mengajar di sekolah yang satu tidak tabrakan dengan mengajar di sekolah yang lain.

Fasilitas yang ada di sekolah ini jika dibandingkan dengan teori Arikunto dan Yuliana bahwa fasilitas merupakan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala suatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan memperlancar usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di sekolah. (Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana 2008:36).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat diperoleh simpulan bahwa:

1. Pelaksanaan budaya kerja sangat penting untuk dilakukan karena dalam peningkatan kedisiplinan guru. Budaya di sekolah merupakan ciri khas karakter atau watak dan citra sekolah di masyarakat luas. Budaya komunikasi sangat penting di pertahankan dan ditingkatkan karena adanya budaya tersebut komunikasi akan lancar antar guru dan kepala sekolah. budaya kerja yang di terapkan di MAS Al-Washliyah sudah berjalan baik, dan implementasinya dapat bermanfaat bagi guru dan juga siswa.

2. Kedisiplinan guru menjadi kunci terwujudnya tujuan suatu lembaga pendidikan, guru dan karyawan lainnya. Karena dengan kedisiplinan yang baik berarti pegawai dan guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Kepala sekolah menyadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada hubungan yang jelas antara pemimpin, yang dipimpin dan memahami kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok.
3. Faktor pendukung dan penghambat implementasi budaya kerja yaitu transportasi yang digunakan guru karena jarak rumah guru dan sekolah jauh sehingga menyebabkan kurang disiplinnya guru untuk datang lebih awal sebelum masuk kelas, kemudian guru honorer yang mengajar tidak hanya di sekolah itu saja, dan kurangnya komunikasi antara guru, dan kepala sekolah karena kepala sekolah jarang datang, kurangnya dana bantuan penyelenggara sekolah, dan kurangnya fasilitas sekolah. Jika semua hambatan ini terpenuhi maka implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah akan berjalan baik sesuai yang di harapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hurlock. B. Elizabeth. 1996. *Psikolog Anak Jilid 2*. (Jakarta:Erlangga).
- NdrahaTaliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ruslan Rosyadi. 2008. *Manajemen Public Relation & Media Komunikasi Konsepsi Dan Aplikasi*. Jakarta:Rajagrafindo Persada.
- Suharsimi Arikunto, dan Lia Yuliana.(2008). *Manajemen Pendidikan*. (Yogyakarta: Adtya Media).
- Salma, dkk. 2016. Profesionalisme Guru Pascasertifikasi. <https://media.neliti.com/media/publications/60796-ID-profesionalisme-guru-pascasertifikasi.pdf>. Diakses Pada Tanggal 31 Januari Pukul 11.47.